

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemennya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Keberhasilan itu juga tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya visi dan misi perusahaan dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, maupun metode. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dan karyawan harus menjadi mitra (*partner*) dalam mencapai tujuan, sehingga mereka saling memahami hak dan tanggung jawab masing-masing.

Komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Welch (2011:124) menyatakan bahwa pada umumnya setiap perusahaan sering terjadi *gap* antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. *Gap* yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan sehingga berpengaruh pada semangat kerja mereka.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen perusahaan, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan

berhubungan langsung dengan karyawan yang bekerja pada lingkungan perusahaan. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan akan berpengaruh kepada semua kegiatan di dalamnya. Sedarmayanti (2011:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar sebagai tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap perusahaan dapat memberikan variasi tingkatan penyelesaian tugas dan tanggung jawab bagi karyawan, sehingga semangat kerja mereka pun juga berbeda. Hal penting yang harus diupayakan dalam perbaikan metode kerja pada suatu perusahaan adalah menjamin para karyawan agar dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan atau standar, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dipantau dalam jangka waktu yang lama. Namun lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak karena tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik dengan semangat kerja yang maksimal.

Pada proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan juga menawarkan berbagai jenis pekerjaan yang terdiri dari kumpulan kriteria maupun kualifikasi yang didapat dari potensi sumber daya manusia yang tepat. Berbagai

jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan tentunya menjadi daya tarik tersendiri bagi pengembangan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Tingkat keterampilan beragam dan daya saing yang tinggi pada seorang karyawan akan memberikan peluang lebih banyak pada mereka untuk menempati posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Hal inilah yang menjadikan dasar penyesuaian antara jenis pekerjaan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dan diunggulkan melalui peningkatan semangat kerja mereka.

Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak utama dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:129) perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Adapun pencapaian semangat kerja karyawan yang masih rendah dapat dialami oleh perusahaan manapun, tidak terkecuali pada CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kayu. Meskipun komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi cenderung telah diterapkan dengan relatif cukup baik; namun tingkat pencapaian semangat kerja karyawan masih rendah. Hal ini terindikasi dengan adanya

penyimpangan presensi karyawan (absen) yang relatif tinggi sehingga mengurangi produktivitas kerja. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan sebuah penelitian tentang, **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas sebagai bentuk kesenjangan, maka disusunlah *problem statement* atau pernyataan masalah, yaitu adanya indikasi semangat kerja karyawan yang menurun. Adapun *research problem* atau permasalahan penelitian adalah mengapa semangat kerja karyawan masih rendah? Oleh karena itu, berdasarkan *problem statement* dan *research problem* tersebut, maka dapat dirumuskan *research question* atau rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
3. Untuk menguji pengaruh kompetensi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.
4. Untuk menguji pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini terdiri dari berbagai aspek sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini merupakan implementasi ilmu dan teori yang diperoleh peneliti selama di bangku perkuliahan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik sama sekaligus menambah khazanah perbendaharaan penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan khazanah keilmuan bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau pembandingan antara penelitian terdahulu dan di masa yang akan datang.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mencapai kualitas dan eksistensi perusahaan agar semangat kerja karyawan dapat tercapai dengan adanya peningkatan komunikasi, lingkungan kerja, dan kompetensi, sehingga tercipta loyalitas dan dapat memberikan motivasi serta mendukung peningkatan kinerja karyawan di CV. Cahaya Gemilang Indah Nganjuk.